

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada setiap organisasi atau perusahaan, karyawan atau sumber daya manusia merupakan kekuatan sentral yang menggerakkan seluruh potensi dalam perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan keuntungan dari usahanya dan selalu berupaya untuk menjaga dan mempertahankan kelangsungan hidup usaha serta meningkatkan dan mengembangkan usahanya. Perusahaan akan melakukan berbagai upaya untuk mencapai tujuan tersebut dengan menggunakan faktor-faktor produksi yang meliputi modal, skill, teknologi dan karyawan yang ada (Ranupandojo, 2000 dalam Fawzy, 2012). Karyawan menempati peranan yang sangat penting apabila dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya, terlebih pada perusahaan yang banyak melibatkan karyawan.

Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membawa dampak buruk pada sikap kerja pekerjanya seperti menurunnya produktivitas karyawan, sering absennya karyawan dan kinerja yang melambat (Fawzy, 2012). Selain itu manajemen perusahaan sangat berkepentingan untuk membantu karyawan dalam menghadapi dan mengatasi setiap permasalahan yang dihadapi oleh karyawannya, bila manajemen tidak segera menangani permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh karyawan maka akan muncul keinginan untuk keluar dari organisasi tersebut.

Tingginya tingkat keinginan untuk keluar karyawan dari suatu organisasi/perusahaan dapat disebabkan oleh beberapa variabel antara lain stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Elangovan, 2001). William dan Hazer (dalam Elagovan, 2001) menunjukkan bahwa *turnover* telah lama menjadi topik penting untuk area penelitian seperti psikologi, sosiologi, ekonomi dan lain sebagainya. Sedangkan dalam penelitiannya, Elangovan (2001) menggunakan variabel penjelas stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional untuk meneliti keinginan keluar karyawan.

Saat karyawan mengalami stres, ketidak puasan serta memiliki komitmen yang rendah dan dibiarkan secara berlarut-larut tentunya akan memunculkan keinginan untuk keluar atau memiliki kecenderungan untuk meninggalkan organisasi tersebut (*intention to quit*). Salah satu indikator keinginan karyawan untuk keluar ditunjukkan oleh pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan yang baru serta keaktifan dalam mencari pekerjaan baru. Keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi akan menjadi semakin rendah saat karyawan diperhatikan baik pada tingkat stresnya, kepuasan kerjanya serta komitmennya.

Semua perusahaan tentunya memiliki tujuan yang sama yakni mempertahankan eksistensinya. Termasuk juga PT. Johnny Jaya Makmur (PT. JJM) yang beralamatkan di Dusun Malang RT. 03 RW. 39 Desa Caturharjo, Kecamatan Sleman, Kabupaten Sleman, Yogyakarta. PT. Johnny Jaya Makmur merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pertanian yaitu produksi benih jagung hibrida sejak tahun 2003 sampai saat ini terus melakukan

terobosan dan pengembangan dalam rangka ikut memajukan pertanian di Indonesia.

Bagi PT. Johnny Jaya Makmur karyawan merupakan salah satu unsur penting, namun sesuai dengan data dari HRD pada bulan Oktober 2011 sampai dengan bulan Mei 2012 tercatat sudah ada 11 orang karyawan yang mengundurkan diri atau keluar. Secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Pekerja PT. Johnny Jaya Makmur yang mengundurkan diri

No	JABATAN	DIVISI	MENGUNDURKAN DIRI
1	SPV. Produksi	Produksi	1 Oktober 2011
2	R & D Staff	Processing	November 2011
3	Manager Produksi	Produksi	14 November 2011
4	Adm.Produksi	Produksi	3 Desember 2011
5	FA. Produksi	Produksi	15 Desember 2011
6	Ass.Manager Produksi	Produksi	23 Desember 2011
7	Manager Produksi	Produksi	24 Januari 2012
8	Analisis Benih	Processing	1 April 2012
9	Manager Produksi	Produksi	3 April 2012
10	FA. Produksi	Produksi	24 April 2012
11	Analisis Benih	Processing	8 Mei 2012

Sumber: Bagian HRD PT. Johnny Jaya Makmur Yogyakarta

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa *turnover* karyawan di PT. Johnny Jaya Makmur tergolong tinggi. Tingginya *turnover* karyawan di PT. Johnny Jaya Makmur ini disebabkan oleh banyak faktor dan sebagai gambaran konkrit tentang status pekerjaan serta kondisi psikologis yang dialami karyawan, maka peneliti menyontohkan beberapa permasalahan yang dialami karyawan, sebagaimana cuplikan hasil wawancara pada salah satu karyawan PT. Johnny Jaya Makmur berikut ini:

“Saya sudah bekerja cukup lama di perusahaan ini, tetapi sampai sekarang saya belum tahu nasib masa depan saya dan disamping itu saya juga sering merasa lelah dengan pekerjaan yang harus saya lakukan. Selain itu, saya merasa selama saya bekerja di sini saya jarang mendapatkan pujian dari pimpinan saya”.

Berangkat dari temuan tersebut maka penelitian ini dibuat. Perusahaan termasuk PT. Johnny Jaya Makmur tentunya akan mengalami kerugian jika ada karyawan yang keluar karena pada saat perusahaan tersebut harus mencari pengganti dari karyawan yang keluar memerlukan pengorbanan baik dari segi waktu maupun biaya.

Bagi PT. Johnny Jaya Makmur karyawan merupakan salah satu unsur penting, karena karyawan mampu menggerakkan, melaksanakan serta merealisasikan tujuan organisasi dengan menggunakan perencanaan yang matang, modal serta kecanggihan teknologi. Namun dalam sebuah organisasi karyawan bukan hanya sekedar alat tetapi merupakan suatu personalitas (manusia) yang kompleks dan rumit yang mampu berinteraksi, sehingga personalitas (manusia) tersebut perlu mendapatkan perhatian yang lebih serius dalam penanganannya.

Perhatian yang lebih serius dapat diberikan oleh pihak manajemen melalui perhatian pada stres, kepuasan kerja serta komitmen yang dimiliki oleh karyawannya. Saat perusahaan mampu menurunkan stres, meningkatkan kepuasan kerja serta komitmen organisasinya maka diharapkan dapat menurunkan keinginan untuk keluarnya. Karyawan sudah saatnya diperlakukan sebagai mitra perusahaan dalam rangka menunjang kelancaran pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan hendaknya terus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan tercapainya kinerja karyawan yang tinggi, berarti perusahaan telah mampu memanfaatkan sumber-sumber daya yang ada secara

efektif dan efisien. Dengan demikian, suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya untuk tetap melaksanakan tugas yang telah diberikan dan terus membuat karyawannya kerasan untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan (Fawzy, 2012).

Elangovan (2001) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap keinginan untuk keluar dimana jika komitmen organisasional rendah maka kecenderungan karyawan untuk keluar akan tinggi. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian Mishaliny et al (2012) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan menurunkan keinginan keluar karyawan.

Sedangkan menurut Fawzy (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh paling besar dibandingkan variabel kepuasan kerja dan komitmen karyawan, semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian lain yang dilakukan Magang (2011) menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk keluar. Ketidakpuasan kerja menghasilkan serangkaian peristiwa yang akhirnya menyebabkan seorang karyawan meninggalkan organisasi atau perusahaan mereka. Dengan demikian semakin tinggi komitmen perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka akan semakin mengurangi keinginan karyawan untuk keluar.

Dari beberapa penelitian yang telah disebutkan di atas dapat dikatakan bahwa perhatian yang lebih serius dapat diberikan oleh pihak manajemen pada

stress kerja, kepuasan kerja serta komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawannya. Saat perusahaan mampu menurunkan stres, meningkatkan kepuasan kerja serta komitmen organisasinya maka diharapkan dapat menurunkan keinginan untuk keluar karyawannya.

Berangkat dari latar belakang, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN STRES KERJA TERHADAP KEINGINAN KARYAWAN UNTUK KELUAR.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan karyawan untuk keluar pada PT. Johnny Jaya Makmur?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap keinginan karyawan untuk keluar pada PT. Johnny Jaya Makmur?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap keinginan karyawan untuk keluar pada PT. Johnny Jaya Makmur?
4. Secara bersama-sama bagaimana pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja terhadap keinginan karyawan untuk keluar pada PT. Johnny Jaya Makmur?
5. Bagaimana tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasional, stres kerja dan keinginan karyawan untuk keluar di PT. Johnny Jaya Makmur?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian dilakukan tentunya memiliki tujuan tertentu. Tujuan penelitian ini dilakukan antara lain sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan karyawan untuk keluar di PT. Johnny Jaya Makmur.
2. Menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap keinginan karyawan untuk keluar di PT. Johnny Jaya Makmur.
3. Menguji pengaruh stres kerja terhadap keinginan karyawan untuk keluar di PT. Johnny Jaya Makmur.
4. Menguji secara bersama-sama pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja terhadap keinginan karyawan untuk keluar di PT. Johnny Jaya Makmur.
5. Mengetahui tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasional, stres kerja dan keinginan karyawan untuk keluar di PT. Johnny Jaya Makmur.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat, antara lain:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja terhadap keinginan karyawan untuk keluar.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi pihak manajemen terutama bagian SDM di PT. Johnny Jaya Makmur dalam mengambil kebijakan sebagai upaya meminimalisir keinginan untuk keluar karyawannya.
3. Bagi peneliti lain, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi dan masukan bagi penelitian yang akan datang.

E. Sistematika Penelitian

BAB I : Pendahuluan

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab ini membahas tentang dasar-dasar teori yang digunakan untuk mendukung penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional, stres kerja, dan keinginan karyawan untuk keluar.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini membahas tentang prosedur penelitian dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : Hasil penelitian dan pembahasan

Bab ini membahas tentang hasil pengolahan data yang diperoleh dari kuesioner yang dijadikan alat pengumpul data.

BAB V : Penutup

Bab ini membahas tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, implikasi manajerial, saran-saran, dan keterbatasan penelitian yang berguna bagi perusahaan berdasarkan hasil penelitian.

